

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.2.26>**Валентин Мельник,**старший викладач кафедри правового забезпечення господарської діяльності
факультету № 6

Харківського національного університету внутрішніх справ

ОСОБЛИВОСТІ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ У СУДОВОМУ ПОРЯДКУ

У статті на основі аналізу норм чинного законодавства визначено та розглянуто особливості захисту трудових прав окремих категорій працівників у судовому порядку. Обґрунтовано, що головна відмінність розгляду трудових спорів окремих категорій працівників, які були розглянуті у статті, полягає у тому, що порядок вирішення таких спорів в основному регулюється нормами адміністративного судочинства, а не положеннями трудового законодавства. З'ясовано, що дисциплінарним проступком визнається протиправна винна дія чи бездіяльність поліцейського, що полягає в порушенні ним службової дисципліни, невиконанні чи неналежному виконанні обов'язків поліцейського або виходить за їх межі, порушенні обмежень та заборон, визначених законодавством для поліцейських, а також у вчиненні дій, що підривають авторитет поліції. Наголошено, що під дисциплінарним провадженням щодо прокурора слід розуміти процедуру розгляду Кваліфікаційно-дисциплінарною комісією прокурорів скарги (заяви), в якій містяться відомості про Проблеми реалізації прав у сфері праці та соціального забезпечення вчинення прокурором дисциплінарного проступку. Визначено, що однією із суттєвих проблем вирішення трудових спорів, одним із учасників яких є поліцейський, є невизначеність правового статусу окремих структурних підрозділів поліції. Крім того, наявною є проблема неоднозначного тлумачення норм чинного законодавства, яке визначає правовий статус самих працівників поліції. Зроблено висновки, що в положеннях чинного Кодексу законів про працю України чи у спеціальному законодавстві не визначено детальний порядок вирішення трудових спорів окремих категорій працівників. На рівні спеціальних норм визначено лише окремі особливості оскарження дисциплінарних стягнень, а також особливості розгляду індивідуальних трудових спорів у разі звільнення, яке знову ж таки застосовується в порядку дисциплінарного стягнення. Зазначено, що перегляду потребують не лише положення чинного КЗпП України, а й спеціального законодавства, яке визначає: по-перше, права та обов'язки цих працівників; по-друге, організаційні засади їх притягнення до юридичної відповідальності; по-третє, особливу увагу слід звернути на перелік прав, який може бути оскаржено цими працівниками у судовому порядку; по-четверте, необхідно розробити більш детальну процедуру розгляду цих справ.

Ключові слова: трудові права, судовий порядок, працівники поліції, прокурор, трудовий спір, дисциплінарне стягнення.

Постановка проблеми. Аналіз чинного законодавства та судової практики з вирішення трудових спорів свідчить про наявність у цій сфері цілої низки проблем, які не дають змогу стверджувати, що в нашій державі створено ефективний та дієвий механізм захисту, зокрема судового, трудових прав та інтересів суб'єктів. Удосконалення процедур досудового врегулювання трудових конфліктів, доцільність вирішення трудових спорів окремих категорій працівників у порядку адміністративного судочинства, недосконалість механізму розв'язання трудових спорів колективного характеру в судових інстанціях, потреба створення спеціалізованих судів із вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів – ці та інші проблемні

питання досі не отримали належного комплексного науково-теоретичного обґрунтування.

Стан дослідження. Окремі проблемні питання розгляду трудових спорів у судовому порядку у своїх наукових працях розглядали: М.Г. Александров, М.І. Іншин, В.М. Андріїв, Н.Б. Болотіна, Л.Ю. Бугров, С.Я. Вавженчук, М.В. Лушнікова, А.Р. Мацюк, К.Ю. Мельник, Н.О. Мельничук, Є.Ю. Подорожній, С.М. Прилипко, В.Г. Ротань, В.М. Скобелкін, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші. Однак, незважаючи на чималу кількість наукових розробок, у науковій літературі відсутні комплексні дослідження, присвячені захисту трудових прав окремих категорій працівників у судовому порядку, зокрема прокуратури та поліції.

Саме тому **мета статті** – визначити особливості захисту трудових прав окремих категорій працівників у судовому порядку.

Виклад основного матеріалу. Розглядати основне питання, на нашу думку, найбільш доцільно із працівників прокуратури. Законодавством встановлені особливості розгляду трудових спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини. У цьому разі йдеться в основному про порядок оскарження цими працівниками накладених дисциплінарних стягнень або інші випадки, передбачені законом [1, с. 46]. Прокурора може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності у порядку дисциплінарного провадження з таких підстав: 1) невиконання чи неналежного виконання службових обов'язків; 2) необґрунтоване зволікання з розглядом звернення; 3) розголошення таємниці, що охороняється законом, яка стала відомою прокуророві під час виконання повноважень; 4) порушення встановленого законом порядку подання декларації про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру; 5) вчинення дій, що порочать звання прокурора і можуть викликати сумнів у його об'єктивності, неупередженості та незалежності, у чесності та непідкупності органів прокуратури; 6) систематичне (два і більше разів протягом одного року) або одноразове грубе порушення правил прокурорської етики; 7) порушення правил внутрішнього службового розпорядку; тощо [2]. Крім того, під час виконання службових обов'язків прокурор має дотримуватися загальноприйнятих етичних норм поведінки, бути взірцем доброчесності, вихованості і культури. Порушення службової дисципліни, непристойна поведінка є неприпустимими для прокурора і тягнуть за собою передбачену законом відповідальність [3]. Варто відзначити, що чітке визначення та нормативне закріплення підстав є позитивною новелою нового Закону України «Про прокуратуру», адже це положення надає вичерпний перелік умов, за яких працівник прокуратури може бути притягнений до дисциплінарної відповідальності, що не підлягає розширенню. Наведені підстави призводять до унеможливлення зловживань у цій сфері. За порушення однієї з указаних норм до працівника прокуратури застосовуються заходи дисциплінарного впливу, які виражаються в дисциплінарних стягненнях, передбачених законодавством. Закон закріплює три основні форми стягнень: 1) догану; 2) заборону на строк до одного року на пере-

ведення до органу прокуратури вищого рівня чи на призначення на вищу посаду в органі прокуратури, в якому прокурор обіймає посаду (крім Генерального прокурора України); 3) звільнення з посади в органах прокуратури [4, с. 80]. Як правило, саме два останні види стягнення зазвичай оскаржуються у судовому порядку.

Дисциплінарне провадження щодо прокурорів місцевих, регіональних прокуратур та Генеральної прокуратури України здійснює Кваліфікаційно-дисциплінарна комісія прокурорів. Під дисциплінарним провадженням щодо прокурора слід розуміти процедуру розгляду Кваліфікаційно-дисциплінарною комісією прокурорів скарги (заяви), в якій містяться відомості про Проблеми реалізації прав у сфері праці та соціального забезпечення вчинення прокурором дисциплінарного проступку [5, с. 123–124]. Варто зазначити, що Закон України «Про прокуратуру» досить детально регламентує статус та повноваження новоствореного органу, а тому ми не будемо зупинятись на розгляді його правового статусу. А тому приділимо увагу лише процедурі розгляду справи.

Так, насамперед слід зазначити, що організовує роботу Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів та головує на її засіданнях Голова Комісії. Крім того, він визначає обов'язки заступника, веде засідання комісії, представляє її у зносинах з органами державної влади, іншими державними органами, органами місцевого самоврядування, особами, установами та організаціями, з органами інших держав та міжнародними організаціями. Для вирішення питання щодо відкриття дисциплінарного провадження у Кваліфікаційно-дисциплінарній комісії прокурорів діє автоматизована система розподілу дисциплінарних скарг [3]. Безпосередній розгляд питання починається з доповіді члена комісії, який розкриває його суть, зміст письмових матеріалів, повідомляє інші дані, необхідні для прийняття рішення. Після доповіді заслуховуються пояснення прокурора, осіб, які володіють інформацією з питання, що розглядається, а також осіб, що беруть участь у засіданні, а за необхідності й інших осіб. Після дослідження матеріалів та завершальних виступів осіб, щодо яких розглядається питання, вони, а також інші особи залишають зал засідання. Після проведення вказаних вище дій відбувається голосування. Рішення Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість від її загального складу, передбаченого чинним законодавством [6]. У рішенні Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії про-

курорів зазначаються дата і місце його прийняття, члени комісії, які брали участь у засіданні, питання, що розглядалися, мотиви прийнятого рішення, а також порядок і строк оскарження рішення, в тому числі дозвіл особі, яка подала дисциплінарну скаргу, на оскарження рішення, якщо він наданий.

Своєю чергою прокурор може оскаржити рішення, прийняте за результатами дисциплінарного провадження, до адміністративного суду або до Вищої ради правосуддя протягом тридцяти днів з дня вручення йому чи отримання ним поштою копії рішення. Оскарження рішення до суду, а також розгляд адміністративного позову щодо оскарження рішення Комісії здійснюється в порядку, визначеному процесуальним законом [6]. Так, Стаття 266 Кодексу адміністративного судочинства України визначає особливості провадження у справах щодо оскарження актів, дій чи бездіяльності Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів. Правила цієї статті поширюються на розгляд адміністративних справ щодо: 1) законності дій чи бездіяльності Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів; 2) законності актів Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів; 3) законності рішень Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів [7]. Зазначені адміністративні справи розглядаються у порядку спрощеного позовного провадження Верховним Судом у складі колегії Касаційного адміністративного суду не менше ніж з п'яти суддів.

Суд за наслідками розгляду адміністративних справ може: визнати акт Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів протиправним та нечинним повністю або в окремій його частині; визнати дії чи бездіяльність Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів протиправними та зобов'язати її вчинити певні дії [7]. У разі визнання судом незаконним рішення Комісії, яке було прийняте в дисциплінарному провадженні, із зобов'язанням вчинити певні дії із повторного розгляду дисциплінарної скарги чи дисциплінарної справи, Комісія має вирішити питання про порядок та строки повторного розгляду такого питання, а також визначає члена Комісії, який у разі необхідності здійснюватиме перевірку даних про наявність підстав для відкриття дисциплінарного провадження та притягнення прокурора до дисциплінарної відповідальності у межах строків, визначених Законом України «Про прокуратуру» [2].

Таким чином, незважаючи на особливий правовий статус працівників прокуратури та важливу роль, яку відіграє прокуратура у захисті прав людей (в тому числі і трудо-

вих), доводиться констатувати, що законодавство, яке визначає правові засади захисту прав самих працівників прокуратури, є недостатнім та потребує удосконалення. Адже чинними правовими нормами визначено досить обмежений перелік прав, які прокурор може відстояти у судовому порядку, що, безперечно, є неправильним. Однак не лише за участю працівників прокуратури трудові спори розглядаються в особливому порядку. У цьому контексті слід погодитись із точкою зору С.В. Лозового, який у своєму дисертаційному дослідженні слушно відзначає, що, незважаючи на те, що згідно зі ст. 222 КЗпП України особливості вирішення індивідуальних трудових спорів мають стосуватися лише суддів та прокурорсько-слідчих працівників, для деяких інших категорій працівників і для працівників поліції також передбачений особливий порядок розгляду трудових спорів [7]. Зазначене питання, на наше переконання, є досить актуальним, особливо враховуючи той факт, що цей державний орган було створено не так давно, а більшість проблемних питань щодо його діяльності ще й досі є малодослідженими, не є винятком і розгляд трудових спорів за участю поліцейських у судовому порядку.

Переходячи до розгляду трудових спорів, які виникають за участю поліцейських, необхідно зазначити, що практика показала, що ключовими підставами для цього є, як правило: по-перше, оскарження дисциплінарного стягнення поліцейського; по-друге, незаконне звільнення поліцейського із займаної посади. Поліцейські відповідно до Закону України «Про Національну поліцію» у разі вчинення протиправних діянь несуть кримінальну, адміністративну, цивільно-правову та дисциплінарну відповідальність. Однак суттєвим недоліком чинного Закону України «Про Національну поліцію» необхідно визнати те, що в ньому прямо не визначено підстав притягнення поліцейського до дисциплінарної відповідальності. Крім того, такі підстави не було визначено і у Законі України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15.03.2018. В останньому було лише закріплено, що дисциплінарним проступком визнається протиправна винна дія чи бездіяльність поліцейського, що полягає в порушенні ним службової дисципліни, невиконанні чи неналежному виконанні обов'язків поліцейського або виходить за їх межі, порушенні обмежень та заборон, визначених законодавством для поліцейських, а також у вчиненні дій, що підривають авторитет поліції. Неврегульованість зазначеного питання породжує багато проблемних моментів, адже це відкриває

величезні можливості для зловживань з боку керівництва поліції по роботі з «неугодними» службовцями. Поліцейські й надалі не розумітимуть, які їх порушення на службі будуть каратися і яким чином.

Якщо ж працівника поліції все ж таки було притягнуто до відповідальності, то він має право оскаржити застосоване до нього дисциплінарне стягнення протягом місяця з дня його виконання (реалізації) шляхом подання рапорту до прямого керівника особи, яка застосувала дисциплінарне стягнення, а також шляхом звернення до суду в установленому порядку. У разі підтвердження фактів, викладених у рапорті, керівник, який здійснює його розгляд, зобов'язаний негайно вжити заходів до поновлення прав поліцейського, усунення обставин, що призвели до таких порушень, та вирішити питання про притягнення до відповідальності осіб, винних у вчиненні порушень. Крім того, у разі поновлення порушених прав поліцейського у судовому порядку вищий керівник зобов'язаний негайно вжити заходів до поновлення прав поліцейського, усунення обставин, що призвели до таких порушень, та притягти до відповідальності осіб, винних у вчиненні порушень.

Наприкінці варто також відзначити, що однією із суттєвих проблем вирішення трудових спорів, одним із учасників яких є поліцейський, є невизначеність правового статусу окремих структурних підрозділів поліції. Крім того, наявною є проблема неоднозначного тлумачення норм чинного законодавства, яке визначає правовий статус самих працівників поліції. На нашу думку, без усунення вказаних проблемних аспектів неможливе подальше удосконалення процедури розгляду трудових спорів за участю поліцейських.

Висновок

Таким чином, головна відмінність розгляду трудових спорів окремих категорій працівників, які були розглянуті нами вище, полягає у тому, що порядок вирішення таких спорів в основному регулюється нормами адміністративного судочинства, а не положеннями трудового законодавства. Завершуючи розгляд представленого наукового дослідження, справедливим буде відзначити той факт, що ані в положеннях чинного Кодексу законів про працю України, ані

у спеціальному законодавстві не визначено детальний порядок вирішення трудових спорів цих категорій працівників. На рівні спеціальних норм визначено лише окремі особливості оскарження дисциплінарних стягнень, а також особливості розгляду індивідуальних трудових спорів у разі звільнення, яке знову ж таки застосовується в порядку дисциплінарного стягнення. Варто зазначити, що перегляду потребують не лише положення чинного КЗпП України, а й спеціального законодавства, яке визначає: по-перше, права та обов'язки цих працівників; по-друге, організаційні засади їх притягнення до юридичної відповідальності; по-третє, особливу увагу слід звернути на перелік прав, який може бути оскаржено цими працівниками у судовому порядку; по-четверте, необхідно розробити більш детальну процедуру розгляду цих справ.

Список використаних джерел:

1. Трудові спори та порядок їх розгляду: навчальний посібник / авт.: П.А. Буценко, А.М. Слюсар, Н.М. Швець; за заг. ред. В.В. Жернакова. Харків: Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. 110 с.
2. Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014 № 1697-VII. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1697-18/conv>.
3. Кодекс професійної етики та поведінки прокурорів: затверджений всеукраїнською конференцією прокурорів 27 квітня 2017 року.
4. Лавренко Б.В. Щодо питання дисциплінарної відповідальності працівників прокуратури. *Науковий вісник міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*, вип. 22. 2016 р. С. 79–82.
5. Іванова Г.С. Актуальні питання застосування дисциплінарної відповідальності до працівників прокуратури. *Право та інновації*. 2015. № 2. С. 122–126.
6. Положення про порядок роботи Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів: прийняте всеукраїнською конференцією прокурорів 27 квітня 2017 року. URL: http://search.ligazakon.ua/1_doc2.nsf/link1/GP17027.html
7. Кодекс адміністративного судочинства України від 06.07.2005 № 2747-IV. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2747-15/conv>.
8. Лозовой С.В. Правове регулювання індивідуальних трудових спорів: автореферат дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 «Трудове право, право соціального забезпечення». Луганськ: Б. в.

In the article, on the basis of the analysis of the norms of the current legislation, the peculiarities of the protection of labor rights of certain categories of employees in court are identified and considered. It is substantiated that the main difference between the consideration of labor disputes of certain categories of employees, which we have considered above, is that the procedure for resolving such disputes is mainly governed by the rules of administrative justice and not by the provisions of labor law. It has been established that a disciplinary misconduct recognizes the unlawful guilty act or omission of a police officer, which consists in breach of official discipline, failure to perform or improperly perform the duties of a police officer, or goes beyond them, violations of restrictions and prohibitions established by law for police officers, and in committing actions that undermine police authority. It is emphasized that disciplinary proceedings against a prosecutor should be understood as a procedure for considering a complaint (statement) by the Qualification and Disciplinary Commission of Prosecutors, which contains information about the problems of exercising rights in the sphere of work and social security of committing a disciplinary offense by the prosecutor. It is determined that one of the significant problems of resolving labor disputes, one of which is attended by a police officer, is the uncertainty of the legal status of individual police units. In addition, there is a problem of ambiguous interpretation of the current legislation, that determines the legal status of police officers themselves. It is concluded that the provisions of the current Code of Labor Laws of Ukraine, or the special legislation does not specify the detailed procedure for resolving labor disputes of certain categories of employees. At the level of special norms, only certain features of appealing against disciplinary sanctions, as well as peculiarities of consideration of individual labor disputes at dismissal, which are again applied in the order of disciplinary sanction, are defined. It is noted that the revision is required not only by the provisions of the current Labor Code of Ukraine, but also by special legislation, which defines: first, the rights and duties of these employees; secondly, the organizational basis for bringing them to justice; thirdly, particular attention should be paid to the list of rights that may be challenged by these employees in the courts; and fourthly, a more detailed procedure for dealing with these cases should be developed.

Key words: labor rights, court procedure, police officers, prosecutor, labor dispute, disciplinary action.